

SEGRETERIE NAZIONALI

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori di Telepass e Telepass Pay

“l’ora della verità”

Roma, 25 maggio 2021

Al fine di fare definitivamente chiarezza sul reale andamento dei fatti che hanno caratterizzato la trattativa sul nuovo accordo di secondo livello e che hanno portato alla rottura e, pertanto, di fare chiarezza sulle reali responsabilità, smontando la falsa ricostruzione fatta dall’azienda, si trasmettono le **ultime due versioni dell’accordo di secondo livello**:

- la bozza di accordo trasmessa dalla Società con email del 19 aprile 2021, in risposta alla prima ipotesi presentata dalle Organizzazioni Sindacali;
- l’ultima versione rielaborata dalle medesime, trasmessa via PEC il 26 aprile 2021 con una nota accompagnatoria (allegata), sulla quale si è consumato lo strappo.

Dai due testi si evince chiaramente che, nell’ambito dei diversi incontri svoltisi, era stato trovato un accordo su tutte le questioni di merito, ad esclusione di alcuni piccoli dettagli che si sarebbero potuti risolvere dopo i necessari chiarimenti, e che **la mancata firma dell’accordo è dovuta esclusivamente alla volontà aziendale di disconoscere l’ambito di applicazione del CCNL Autostrade e Trafori, nel tentativo di spianarsi la strada per il cambio di CCNL, per tutti, da luglio 2022.**

Inoltre, è assolutamente evidente che la Società non voleva garantire in alcun modo l’ultrattività dell’accordo, che, pertanto, avrebbe perso efficacia alla sua scadenza, cancellando, di fatto, tutti i diritti acquisiti.

Non sfuggirà a nessuno che per quanto riguarda il superminimo ex PdP la Società, in maniera magnanima, offre il 100% del valore annuo del Premio, a differenza del 97% proposto in sede di accordo; è evidente il maldestro tentativo di accattivarsi il consenso dei dipendenti ammalinandoli con proposte (apparentemente) migliorative rispetto a quanto avrebbero beneficiato a seguito dell’accordo con le Organizzazioni Sindacali.

Solo apparentemente migliorative, sia perché l’importo diventerebbe fisso e non riparametrabile né rivalutabile (passaggio di livello o trasformazione a tempo pieno), sia perché nell’idea della società c’è il tentativo di superare la contrattazione collettiva mediante quella individuale plurima.

Le Segreterie Nazionali

ACCORDO DI SECONDO LIVELLO DI TELEPASS

PROPOSTA AZIENDALE DEL 19 APRILE 2021 TRASMessa VIA EMAIL ALLE OOSS

VERBALE DI ACCORDO

Il giornosi sono incontrati:

- Telepass S.p.A., in rappresentanza di tutte le Società controllate
- Le Segreterie Nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal e Ugl Viabilità e Logistica, congiuntamente alle rispettive strutture territoriali ed RSA

per la definizione della presente intesa che rappresenta l'accordo di rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello applicata in azienda e nelle altre Società controllate da Telepass.

Il presente accordo troverà applicazione nei confronti di tutto il personale di Telepass e delle altre società controllate (*Telepass Pay, Telepass Assicura, T-Broker, Info Blu, K-Master, Wash Out*)

La presente intesa annulla e sostituisce tutta la contrattazione di secondo livello sino ad oggi applicata in azienda, come anche tutte le prassi vigenti, e avrà vigenza dal 1° maggio 2021 fino al 30 aprile 2024.

Successivamente al termine di scadenza, il presente accordo perde efficacia.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti confermano la volontà di perseguire un nuovo modello relazionale di Telepass, basato sulla valorizzazione del confronto, del dialogo, della stipula e del rispetto degli accordi; riconoscono, a tal fine, il valore del modello partecipativo, ritenendo opportuno realizzare ogni azione tesa al suo rafforzamento per la gestione attiva dei processi evolutivi improntati su principi di trasparenza, etica, equità.

In tale contesto partecipativo viene condivisa l'esigenza di focalizzarsi su temi quali: qualità del servizio, formazione continua, innovazione tecnologica, digitalizzazione, valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane, efficienza e produttività del lavoro.

Comitato Paritetico di Pilotaggio

A tale proposito, al fine di valorizzare la crescita professionale del personale mediante la formazione continua, le parti convengono sull'opportunità di istituire un Comitato Paritetico di Pilotaggio, composto da un membro per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e da 2 membri in rappresentanza della Società, che avrà il compito di fare predisporre e validare progetti formativi, anche al fine di poter accedere ai finanziamenti previsti dai Fondi interprofessionali riconosciuti per legge e costituiti nell'ambito degli Accordi Interconfederali esistenti.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente intesa le parti definiranno un apposito regolamento di funzionamento del Comitato.

WELFARE AZIENDALE

Polizze assicurative

Le parti convengono sull'opportunità di garantire a tutti i dipendenti di Telepass e delle società controllate la continuità di tutte le coperture assicurative attualmente previste, salvaguardando le condizioni attuali in termini di livelli di prestazioni erogate (servizi e coperture) e impegnandosi a verificare, ove possibile, eventuali miglioramenti quantitativi e qualitativi delle stesse.

A tale proposito qui di seguito si riporta una tabella sinottica.

Polizza	Copertura	Indennizzo
Polizza sanitaria	Rimborso spese mediche	<p>Il Piano Sanitario è attualmente in fase di rinnovo, quello scaduto prevedeva un limite di spesa annuo (in Italia e all'Estero) di € 350.000,00</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni di alta specializzazione e Visite specialistiche e accertamenti diagnostici • Ricovero • Malattie oncologiche • Prestazioni odontoiatriche • Garanzia LTC - LONG TERM CARE • Lenti e occhiali • Trattamenti fisioterapici riabilitativi
Polizza infortuni	Per attività professionale e extraprofessionale (per cause esterne al corpo)	<p>Dettaglio capitale assicurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • caso morte: 5 volte la RAL fino ad un max di €450.000 • Invalidità Permanente: 6 volte la RAL fino ad un max di € 500.000 - con una franchigia del 5% • rischio volo: Invalidità Permanente o Morte €1.032.000. Per aeromobile €5.165.000 • rischio catastrofe: €5.165.000
Invalidità permanente da malattia	Invalidità permanente da malattia (per cause interne al corpo)	<p>Dettaglio capitale assicurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPM da 25% a 67%: 3 volte la RAL fino ad un max di €180.000
RC capo famiglia	Tutti i rischi per risarcimento danni a terzi (per cause non riconducibili ad auto)	

Fringe Benefit

Le parti convengono di rimodulare il sistema dei fringe benefit, individuando nell'applicazione App4US il sistema da utilizzare per l'erogazione dei servizi inerenti alla mobilità, compreso il pagamento del pedaggio autostradale.

Per l'anno in corso, stanti i vincoli legati alle diverse piattaforme informatiche su cui si appoggia la fatturazione dei diversi servizi, fermo restando il valore complessivo di Euro 258, interamente beneficiante dell'esenzione fiscale e previdenziale, si conviene di destinare Euro 100 al pedaggio autostradale ed Euro 158 a diversi servizi di mobilità, comprendenti, tra le varie possibilità, anche quella di acquistare di carburante.

Non appena superati i vincoli sopra descritti, auspicabilmente già a partire dal 1 gennaio 2022, ogni dipendente beneficerà di un unico importo pari a Euro 258 che, sempre tramite l'applicazione App4Us, potrà utilizzare a scelta su tutti i servizi TLP e T-Pay.

Flexible benefit

Le parti convengono sull'istituzione di un sistema di flexible benefit accessibile tramite la piattaforma gestita da una Società specializzata, destinandovi un importo, aggiuntivo rispetto alla retribuzione, omogeneo per tutti i dipendenti pari a Euro 400 all'anno, incrementati per figli fino a 12 anni (20% per il primo figlio, +20% per il secondo figlio, +10% dal terzo figlio in poi) fino a un massimo di Euro 600.

Il dipendente, previa sottoscrizione a suo carico di una polizza integrativa del valore di Euro 15 all'anno, potrà utilizzare il plafond a disposizione anche per rimborso delle spese mediche non coperte dalla Polizza Sanitaria integrativa, nonché il rimborso della quota di iscrizione alla stessa eventualmente versata per i familiari.

Posto che tutti i dipendenti hanno una posizione attiva presso il Fondo di Previdenza Complementare, derivante sia dall'iscrizione volontaria sia dall'iscrizione contrattuale, le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza potranno essere conferite dal singolo lavoratore, su sua espressa richiesta, al Fondo stesso.

Sostegno alla genitorialità

Al fine di sostenere e favorire la genitorialità, le parti, ritengono opportuno implementare il sostegno alla maternità.

A tale proposito, si riporta una tabella sinottica dei diversi provvedimenti in materia che si intendono adottare:

Periodo Congedo	Coperture INPS e integrazioni Azienda
1° -5° mese di congedo obbligatorio	80% INPS + 20% azienda (copertura del 100%)
6° - 7° mese di congedo facoltativo	30% INPS + 50% azienda (copertura dell'80%)
8° - 9° - 10° mese di congedo facoltativo	contributo azienda del 40% per il 1° mese, contributo azienda del 30% per il 2° mese, contributo azienda del 20% per il 3° mese. (copertura complessiva a scalare dal 70% al 50%)
Congedo nascita (padre)	11 giorni

PARTE ECONOMICA

Stabilizzazione del premio di produttività mensile

Per il solo personale attualmente in forza con a cui si applica il CCNL Autostrade e Trafori, che attualmente gode del trattamento di premio produttività mensile di cui agli accordi numero 88 del 20 maggio 1989 e numero 93 del 27 gennaio 1994, le Parti convengono che con decorrenza dalla data del 31 aprile 2020, il premio di produttività mensile non troverà più applicazione. Al fine di garantire un trattamento di miglior favore ai dipendenti in servizio alla data odierna, il premio di produttività mensile viene cristallizzato nella misura del 97% dell'importo annuo complessivo secondo gli scaglioni previsti dai diversi livelli di inquadramento e senza considerare i criteri di erogazione attuali legati alle assenze individuali. L'importo del premio di produttività mensile stabilizzato viene integrato nella retribuzione complessivamente riconosciuta al singolo lavoratore e sarà identificato sotto forma di "indennità ex premio presenza".

L'importo complessivo verrà erogato nella misura di 1/14mo del valore annuo per 14 mensilità sotto forma di superminimo individuale non riassorbibile in nessun caso e, pertanto, sarà utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti.

La stabilizzazione del premio di produttività mensile avrà efficacia a partire dal mese di maggio 2021 e le quote erogate fino ad ora nell'anno in corso si intendono già riconosciute e non daranno seguito ad ulteriori riconoscimenti economici.

Si riportano, qui di seguito, gli importi del superminimo individuale mensile corrispondente per ogni livello di inquadramento:

IMPORTO PREMIO PRODUTTIVITÀ MENSILE DA TRAFORMARE IN INDENNITÀ EX PREMIO PRESENZA	
LIVELLO	IMPORTO annuale
A	8.007,97 €
A1	7.001,34 €
B	6.281,53 €
B1	5.588,36 €
C	5.060,49 €
C1	4.674,86 €
D	4.136,51 €

Buono pasto (Ticket restaurant)

Si conviene sul riconoscimento di un buono pasto giornaliero a tutto il personale indipendentemente da dove è svolta la prestazione lavorativa (indipendentemente dal fatto che sia in presenza o in Smart Working) pari a:

- Euro 6,50 a partire dal 1° maggio 2021;
- Euro 7,20 a partire dal 1° gennaio 2022;
- Euro 8,00 a partire dal 1° gennaio 2023.

Il buono pasto verrà erogato in formato "elettronico" e, pertanto, potrà beneficiare delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente, nei limiti imposti dalla stessa.

Il riconoscimento del buono pasto convenuto con il presente accordo sostituisce ogni altra indennità di mensa che trovi fonte nella contrattazione collettiva applicata.

Il buono pasto verrà riconosciuto per ogni giornata di effettivo servizio.

Premio di Risultato Annuo

Le parti, al fine di apprezzare il contributo del fattore lavoro rispetto ai risultati aziendali (come da criteri e da scheda indicatori allegati), hanno convenuto sulla opportunità di definire un Premio di risultato Annuo da calcolarsi sulla base dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento e che consenta, ove possibile, di accedere ai benefici fiscali e previdenziali previsti dalla normativa vigente.

Il premio di risultato Annuo ha come base di calcolo per il 2021 gli importi elencati la tabella di seguito riportata:

PREMIO DI RISULTATO ANNUALE	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A	4.390,37 €
A1	3.923,31 €
B	3.456,25 €
B1	3.157,33 €
C	2.765,00 €
C1	2.522,13 €

Il premio, così come definito in base all'andamento dei parametri sopra descritti, verrà erogato in un'unica soluzione nel primo cedolino paga utile successivo all'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, di norma il cedolino di aprile.

Data la novità dello strumento introdotto, al fine di valutarne l'impatto e di verificare la congruità dei parametri adottati e la sostenibilità degli obiettivi, le parti convengono di applicare il Premio così come definito in via sperimentale per l'anno in corso (erogazione 2022) riservandosi di individuare, nel corso del prossimo anno, se necessari, eventuali correttivi.

Le parti si danno atto che il premio di risultato erogato in forza del presente accordo risponde ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili e si danno atto ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 11.12.2016, n. 232, e del D.M. 25 marzo 2016, nonché dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate.

Le Parti, considerato quanto disposto dall'art. 1, comma 184 e 184 bis, L. 208/15, (come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 232/2016), in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, e trasformati, in tutto o in parte, nei servizi di Flexible Benefits di cui all'art. 51 del T.U.I.R., concordano che i lavoratori destinatari del premio di risultato annuo, fermi restando i requisiti di reddito previsti dalla normativa richiamata (reddito fino a 80.000 euro annui), potranno scegliere su base volontaria la modalità di erogazione del Premio di risultato Annuo, convertendo l'importo maturato o una parte di questo nei servizi di Flexible Benefits.

In caso di conversione del premio in Flexible Benefits in misura minima pari al 50%, l'Azienda aggiungerà all'importo destinato dal lavoratore agli stessi servizi di Flexible Benefits, un contributo a proprio carico pari al 10% dell'importo convertito nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente.

Tale incremento sarà portato dall'Azienda al 15% qualora il lavoratore decida di convertire il premio in Flexible Benefits in misura pari al 100%.

I Lavoratori che intendono avvalersi dell'opzione di cui sopra dovranno esprimere la loro volontà di avvalersi delle prestazioni di Welfare entro e non oltre il ____ ____, secondo le modalità che saranno comunicate dall'Azienda. In mancanza di scelta, o in caso di opzione parziale, il premio o la parte residua saranno corrisposti con le modalità che precedono.

CRITERI

<p>Payout</p>	<p>Per gli assunti a tempo indeterminato il premio è erogato nell'anno successivo a quello di competenza in un'unica tranches, erogata nel primo cedolino utile successivo all'approvazione del bilancio.</p> <p>Per gli assunti a tempo determinato verrà erogato solo a condizione che siano in forza alla data del 31 dicembre e che abbiano svolto almeno 6 mesi di prestazione lavorativa nell'anno di competenza.</p> <p>L'erogazione del premio non riflette l'andamento delle presenze.</p>
<p>Gate di accesso al premio</p>	<p>70 punti su 100</p>
<p>Over-performance</p>	<p>Confermata la possibilità di bilanciare l'eventuale non raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA (obiettivo 2) con una extra performance dei ricavi (tra il 102% e il 105% del target vs Budget 2021)</p> <p>Confermato l'incentivo di over-performance, riconosciuto laddove l'obiettivo di redditività del Gruppo superi nettamente i target attesi: con EBITDA compreso tra 102% e 105% del target (Budget 2021), possono essere assegnati ulteriori 20 punti</p>
<p>Conversione PdR in flexible benefit</p>	<p>I dipendenti con un reddito fino a 80.000€ annui potranno optare per la conversione del premio in Flexible Benefit, fruendo in tal caso delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa, con le seguenti maggiorazioni, senza alcuna ritenuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In caso di conversione del 50% del premio: maggiorazione del 10% dell'importo lordo - In caso di conversione del 100% del premio: maggiorazione del 15% dell'importo lordo

SCHEDA INDICATORI

#	Indicatore	Descrizione	Punti	% Premio
OBIETTIVO 1	EBITDA n-1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se l'EBITDA (n) raggiungerà un valore inferiore al 70% dell'EBITDA nell'anno precedente (n-1) il premio di risultato annuale non verrà erogato. (GATE) ▪ Se l'EBITDA (n) raggiungerà il 70% dell'EBITDA dell'anno precedente verrà erogato il 60% del premio di risultato annuale. 	60	70% (60% + 10%)
OBIETTIVO 2	EBITDA n-1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se l'EBITDA (n) raggiungerà un valore compreso tra il 71% e 100% dell'EBITDA dell'anno precedente verrà erogata una percentuale del premio di risultato annuale compresa tra 1 e 10 (crescita lineare). 	10	
OBIETTIVO 3	RICAVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al raggiungimento minimo del 95% dei ricavi dell'anno precedente sarà erogato un ulteriore 20% di premio di risultato annuale 	20	20%
OBIETTIVO 4	TRANSAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al raggiungimento minimo del 95% delle transazioni dell'anno precedente sarà erogato un ulteriore 10% di premio di risultato annuale 	10	10%

ACCORDO DI SECONDO LIVELLO DI TELEPASS

PROPOSTA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TRASMSSA VIA PEC CON

NOTA DEL 26 APRILE 2021 (ALLEGATA)

VERBALE DI ACCORDO

Il giornosi sono incontrati:

- Telepass S.p.A., in rappresentanza di tutte le Società del Gruppo
- Le Segreterie Nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal e Ugl Viabilità e Logistica, congiuntamente alle rispettive strutture territoriali ed RSA

per la definizione della presente intesa che rappresenta, ai sensi e per effetti gli di quanto previsto dall'Articolo 46, lettera B, del vigente ***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti dalle Società e Consorzi concessionari di autostrade e trafori***, l'accordo di rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello, anche in riferimento a quanto contenuto dall'accordo del 1° ottobre 2008.

La presente intesa si applicherà a tutti i dipendenti di Telepass Spa e T-Pay Spa.

Inoltre, i contenuti della presente intesa costituiranno utile riferimento per tutte le Società del gruppo Telepass.

La presente intesa annulla e sostituisce la contrattazione di secondo livello di Autostrade per l'Italia esclusivamente per le parti trattate, e avrà vigenza dal 1° maggio 2021 fino al 30 aprile 2024.

Restano impregiudicati diritti individuali e collettivi acquisiti dai dipendenti in virtù degli accordi precedentemente sottoscritti in relazione alla contrattazione di secondo livello vigente nel Gruppo Telepass. I diritti quesiti, ai fini della presente pattuizione e in genere ai fini dell'applicazione di tutta la contrattazione aziendale, hanno ad oggetto tutte le erogazioni – nessuna esclusa -, anche future e/o differite, rientranti nella nozione di reddito di lavoro dipendente e/o ad esso assimilato imponibile ai sensi del TUIR, comprese anche le erogazioni liberali e/o non legate da stretto nesso di corrispettività con la prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda le procedure di rinnovo si fa esplicito riferimento a quanto previsto al comma 7 del citato Articolo 46, lettera B del vigente CCNL sopra richiamato, da intendersi qui integralmente ritrascritto e parte integrante del presente verbale.

Successivamente al termine di scadenza, la contrattazione aziendale rimane in vigore sino al perfezionamento della nuova contrattazione collettiva aziendale.

Comunque, e in ogni caso, sia in caso di nuova contrattazione che di disdetta, rimangono salvi i diritti quesiti, come sopra definiti.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti confermano la volontà di proseguire con un modello relazionale che, basato sulla valorizzazione del confronto, del dialogo, della stipula e del rispetto degli accordi, sappia anche cogliere le nuove sfide che caratterizzeranno l'evoluzione del Gruppo Telepass; riconoscono, a tal fine, il valore del modello partecipativo, ritenendo opportuno realizzare ogni azione tesa al suo rafforzamento per la gestione attiva dei processi evolutivi improntati su principi di trasparenza, etica, equità.

In tale contesto partecipativo viene condivisa l'esigenza di focalizzarsi su temi quali: qualità del servizio, formazione continua, innovazione tecnologica, digitalizzazione, valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane, efficienza e produttività del lavoro.

Comitato Paritetico di Pilotaggio

A tale proposito, al fine di valorizzare la crescita professionale del personale mediante la formazione continua, le parti convengono sull'opportunità di istituire un Comitato Paritetico di Pilotaggio, composto da un membro per ogni Organizzazione Sindacale firmataria il CCNL Autostrade e Trafori e da 2 membri in rappresentanza della Società, che avrà il compito di fare predisporre e validare progetti formativi, anche al fine di poter accedere ai finanziamenti previsti dai Fondi interprofessionali riconosciuti per legge e costituiti nell'ambito degli Accordi Interconfederali esistenti.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente intesa le parti definiranno un apposito regolamento di funzionamento del Comitato.

WELFARE AZIENDALE

Polizze assicurative

Le parti convengono sull'opportunità di garantire la continuità di tutte le coperture assicurative attualmente previste per i dipendenti del Gruppo Telepass, salvaguardando le condizioni attuali in termini di livelli di prestazioni erogate (servizi e coperture) e impegnandosi a verificare, ove possibile, eventuali miglioramenti quantitativi e qualitativi delle stesse.

A tale proposito qui di seguito si riporta una tabella sinottica.

Polizza	Copertura	Indennizzo
Polizza sanitaria	Rimborso spese mediche	<ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni di alta specializzazione e Visite specialistiche e accertamenti diagnostici • Ricovero • Malattie oncologiche • Prestazioni odontoiatriche • Garanzia LTC - LONG TERM CARE • Lenti e occhiali • Trattamenti fisioterapici riabilitativi
Polizza infortuni	Per attività professionale e extraprofessionale (per cause esterne al corpo)	Dettaglio capitale assicurato: <ul style="list-style-type: none"> • caso morte: 5 volte la RAL fino ad un max di €450.000 • Invalidità Permanente: 6 volte la RAL fino ad un max di € 500.000 - con una franchigia del 5% • rischio volo: Invalidità Permanente o Morte €1.032.000. Per aeromobile €5.165.000 • rischio catastrofe: €5.165.000
Invalidità permanente da malattia	Invalidità permanente da malattia (per cause interne al corpo)	Dettaglio capitale assicurato: <ul style="list-style-type: none"> • IPM da 25% a 67%: 3 volte la RAL fino ad un max di €180.000
RC capo famiglia	Tutti i rischi per risarcimento danni a terzi (per cause non riconducibili ad auto)	

Fringe Benefit

Le parti convengono di rimodulare il sistema dei fringe benefit, individuando nell'applicazione App4US il sistema da utilizzare per l'erogazione dei servizi inerenti alla mobilità, compreso il pagamento del pedaggio autostradale.

Per l'anno in corso, stanti i vincoli legati alle diverse piattaforme informatiche su cui si appoggia la fatturazione dei diversi servizi, fermo restando il valore complessivo di Euro 258, interamente beneficiante dell'esenzione fiscale e previdenziale, si conviene di destinare Euro 100 al pedaggio autostradale ed Euro 158,23 a diversi servizi di mobilità, comprendenti, tra le varie possibilità, anche quella di acquistare carburante.

Non appena superati i vincoli sopra descritti, auspicabilmente già a partire dal 1° gennaio 2022, ogni dipendente beneficerà di un unico importo pari a Euro 258,23 che, sempre tramite l'applicazione App4Us, potrà utilizzare a scelta su tutti i servizi TLP e T-Pay.

Flexible benefit

Le parti convengono sull'istituzione di un sistema di flexible benefit accessibile tramite la piattaforma gestita da una Società specializzata, destinandovi un importo, aggiuntivo rispetto alla retribuzione, omogeneo per tutti i dipendenti pari a Euro 400 all'anno, incrementati per figli fino a 12 anni (20% per il primo figlio, +20% per il secondo figlio, +10% dal terzo figlio in poi) fino a un massimo di Euro 600.

Il dipendente, previa sottoscrizione a suo carico di una polizza integrativa del valore di Euro 15 all'anno, potrà utilizzare il plafond a disposizione anche per rimborso delle spese mediche non coperte dalla Polizza Sanitaria integrativa, nonché il rimborso della quota di iscrizione alla stessa eventualmente versata per i familiari.

Posto che tutti i dipendenti hanno una posizione attiva presso il Fondo di Previdenza Complementare ASTRI, derivante sia dall'iscrizione volontaria sia dall'iscrizione contrattuale, le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza potranno essere conferite dal singolo lavoratore, su sua espressa richiesta, al Fondo stesso.

Sostegno alla genitorialità

Al fine di sostenere e favorire la genitorialità, le parti, oltre a riconfermare quanto già previsto dalla contrattazione di secondo livello, aggiuntiva rispetto alle previsioni della normativa contrattuale e di legge vigente, ritengono altresì opportuno implementare il sostegno alla maternità.

A tale proposito, si riporta una tabella sinottica dei diversi provvedimenti in materia, del quale si mettono in evidenza sia le conferme, sia le migliorie apportate.

Periodo Congedo	Coperture INPS e integrazioni Azienda
1° -5° mese di congedo obbligatorio	80% INPS + 20% azienda (copertura del 100%)
6° - 7° mese di congedo facoltativo	30% INPS + 50% azienda (copertura dell'80%)
8° - 9° - 10° mese di congedo facoltativo	NEW contributo azienda del 40% per il 1° mese, contributo azienda del 30% per il 2° mese, contributo azienda del 20% per il 3° mese. (copertura complessiva a scalare dal 70% al 50%)
Congedo nascita (padre)	NEW 11 giorni

PARTE ECONOMICA

Stabilizzazione del premio di produttività mensile

In relazione al premio di produttività mensile istituito in applicazione del CCNL Autostrade e Trafori attraverso gli accordi numero 88 del 20 maggio 1989 e numero 93 del 27 gennaio 1994, di cui ne costituiscono parte integrante e sostanziale, sottoscritti dalle associazioni datoriali di categoria e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il medesimo CCNL, qui integralmente richiamati, al solo fine di garantire un trattamento di miglior favore ai dipendenti in servizio alla data odierna, viene stabilizzato il 97% dell'importo annuo complessivo riconosciuto attualmente sotto forma di premio di produttività mensile, secondo scaglioni previsti dai diversi livelli di inquadramento e senza considerare i criteri di erogazione attuali legati alle assenze individuali.

L'importo del premio di produttività mensile stabilizzato viene integrato nella retribuzione complessivamente riconosciuta al singolo lavoratore e sarà identificato sotto forma di superminimo "indennità ex premio presenza".

L'importo complessivo verrà erogato nella misura di 1/14mo del valore annuo per 14 mensilità sotto forma di superminimo individuale in nessun caso riassorbibile e, pertanto, sarà utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti.

Detto importo sarà riparametrato in caso di successivi passaggi di livello (come da tabella).

La stabilizzazione del premio di produttività mensile avrà efficacia a partire dal mese di maggio 2021 e le quote erogate fino ad ora nell'anno in corso si intendono già riconosciute e non daranno seguito ad ulteriori riconoscimenti economici.

Si riportano, qui di seguito, gli importi del superminimo individuale mensile corrispondente per ogni livello di inquadramento:

IMPORTO PREMIO PRODUTTIVITÀ MENSILE DA TRAFORMARE IN INDENNITÀ EX PREMIO PRESENZA	
LIVELLO	IMPORTO annuale
A	8.007,97 €
A1	7.001,34 €
B	6.281,53 €
B1	5.588,36 €
C	5.060,49 €
C1	4.674,86 €
D	4.136,51 €

Resta inteso che per le future assunzioni in ambito CCNL AT il Premio di Produttività mensile sarà riconosciuto con le precedenti modalità di erogazione in linea con gli accordi citati.

Buono pasto (Ticket restaurant)

Si conviene sul riconoscimento di un buono pasto giornaliero a tutto il personale indipendentemente da dove è svolta la prestazione lavorativa (indipendentemente dal fatto che sia in presenza o in Smart Working) pari a:

- Euro 6,50 a partire dal 1° gennaio 2021;
- Euro 7,20 a partire dal 1° gennaio 2022;
- Euro 8,00 a partire dal 1° gennaio 2023.

Il buono pasto verrà erogato in formato "elettronico" e, pertanto, potrà beneficiare delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente, nei limiti imposti dalla stessa.

Il riconoscimento del buono pasto sostituisce l'indennità di mensa di cui all'articolo 43 del vigente CCNL che, pertanto, cessa di essere erogata con decorrenza 1° gennaio 2021.

Il buono pasto non verrà riconosciuto in caso di assenza per malattia, ferie e permessi di cui all'articolo 15 del CCNL.

Premio di Risultato Annuo

Le parti, al fine di apprezzare il contributo del fattore lavoro rispetto ai risultati aziendali (come da criteri e da scheda indicatori allegati), hanno convenuto sulla opportunità di definire un Premio di Risultato Annuo da calcolarsi sulla base dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento e che consenta, ove possibile, di accedere ai benefici fiscali e previdenziali previsti dalla normativa vigente.

Il premio di Produttività ha come base di calcolo per il 2021 euro 2.765 per il livello C del CCNL Autostrade e Trafori, riparametrato per gli altri livelli di inquadramento, come da tabella di seguito riportata:

PREMIO DI RISULTATO ANNUALE	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A	4.390,37 €
A1	3.923,31 €
B	3.456,25 €
B1	3.157,33 €
C	2.765,00 €
C1	2.522,13 €

Il premio, così come definito in base all'andamento dei parametri sopra descritti, verrà erogato in un'unica soluzione nel primo cedolino paga utile successivo all'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, di norma il cedolino di aprile.

Data la novità dello strumento introdotto, le parti convengono di attivare incontri trimestrali di monitoraggio per verificarne l'impatto, nonché per valutare la congruità dei parametri utilizzati e, infine, per verificare l'eventuale presenza di eventuali fattori esogeni che potrebbero condizionarlo.

Pertanto, si conviene di applicare il Premio così come definito in via sperimentale per l'anno in corso (erogazione 2022) riservandosi di individuare, se necessari, eventuali correttivi per gli anni a venire.

Le parti si danno atto che il premio di risultato erogato in forza del presente accordo risponde ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili e si danno atto ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 11.12.2016, n. 232, e del D.M. 25 marzo 2016, nonché dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate.

Le Parti, considerato quanto disposto dall'art. 1, comma 184 e 184 bis, L. 208/15, (come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 232/2016), in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, e trasformati, in tutto o in parte, nei servizi di Flexible Benefits di cui all'art. 51 del T.U.I.R., concordano che i lavoratori destinatari del premio di risultato annuo, fermi restando i requisiti di reddito previsti dalla normativa richiamata (reddito dell'anno precedente fino a 80.000 euro annui), potranno scegliere su base volontaria la modalità di erogazione del Premio di risultato Annuo, convertendo l'importo maturato o una parte di questo nei servizi di Flexible Benefits.

In caso di conversione del premio in Flexible Benefits in misura minima pari al 50%, l'Azienda aggiungerà all'importo destinato dal lavoratore agli stessi servizi di Flexible Benefits, un contributo a proprio carico pari al 10% dell'importo convertito nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente.

Tale incremento sarà portato dall'Azienda al 15% qualora il lavoratore decida di convertire il premio in Flexible Benefits in misura pari al 100%.

I Lavoratori che intendono avvalersi dell'opzione di cui sopra dovranno esprimere la loro volontà di avvalersi delle prestazioni di Welfare entro e non oltre il marzo di ogni anno, secondo le modalità che saranno comunicate dall'Azienda. le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza potranno essere conferite dal singolo lavoratore, su sua espressa richiesta, al Fondo di previdenza integrativa ASTRI.

ALLEGATI – PREMIO DI RISULTATO ANNUO

CRITERI

Payout	<p>Per gli assunti a tempo indeterminato il premio è erogato nell'anno successivo a quello di competenza in un'unica tranche, erogata nel primo cedolino utile successivo all'approvazione del bilancio ed in base ai mesi lavorati nell'anno di competenza. Per coloro che lasciano l'azienda prima dell'approvazione del bilancio sarà erogata con le competenze di fine rapporto un importo pari al PdR dell'anno precedente.</p> <p>Per il personale con contratto a tempo parziale il Premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione, comprendendo a tali effetti le ore supplementari prestate nell'anno precedente, con esclusione delle ore trasformate in riposi compensativi e confluiti nella banca ore.</p> <p>Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sarà corrisposto un premio corrispondente ad 1/12 della quota annua del premio erogato l'anno precedente per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione. Detto premio verrà corrisposto, ripartito in quote mensili, a tutto il personale a termine con le stesse modalità di cui sopra</p> <p>L'erogazione del premio non riflette l'andamento delle presenze.</p>
Gate di accesso al premio	70 punti su 100
Over-performance	<p>Confermata la possibilità di bilanciare l'eventuale non raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA (obiettivo 2) con una extra performance dei ricavi (tra il 102% e il 105% del target vs Budget 2021)</p> <p>Confermato l'incentivo di over-performance, riconosciuto laddove l'obiettivo di redditività del Gruppo superi nettamente i target attesi: con EBITDA compreso tra 102% e 105% del target (Budget 2021), possono essere assegnati ulteriori 20 punti</p>
Conversione PdR in flexible benefit	<p>I dipendenti con un reddito fino a 80.000€ annui potranno optare per la conversione del premio in Flexible Benefit, fruendo in tal caso delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa, con le seguenti maggiorazioni, senza alcuna ritenuta:</p> <ul style="list-style-type: none">- in caso di conversione del 50% del premio: maggiorazione del 10% dell'importo lordo;- in caso di conversione del 100% del premio: maggiorazione del 15% dell'importo lordo.

SCHEMA INDICATORI

I diversi indicatori del Premio saranno reperibili sulle seguenti fonti documentali:

-
-
-

Per quanto riguarda i parametri riferiti all'EBITDA e ai Ricavi si precisa che la misurazione dovrà essere effettuata su base omogenea, quindi a parità di perimetro aziendale e di condizioni (*ceteris paribus*).

#	Indicatore	Descrizione	Punti	% Premio
OBIETTIVO 1	EBITDA n-1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se l'EBITDA (n) raggiungerà un valore inferiore al 70% dell'EBITDA nell'anno precedente (n-1) il premio di risultato annuale non verrà erogato. (GATE) ▪ Se l'EBITDA (n) raggiungerà il 70% dell'EBITDA dell'anno precedente verrà erogato il 60% del premio di risultato annuale. 	60	70% (60% + 10%)
OBIETTIVO 2	EBITDA n-1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se l'EBITDA (n) raggiungerà un valore compreso tra il 71% e 100% dell'EBITDA dell'anno precedente verrà erogata una percentuale del premio di risultato annuale compresa tra 1 e 10 (crescita lineare). 	10	
OBIETTIVO 3	RICAVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al raggiungimento minimo del 95% dei ricavi dell'anno precedente sarà erogato un ulteriore 20% di premio di risultato annuale 	20	20%
OBIETTIVO 4	TRANSAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al raggiungimento minimo del 95% delle transazioni dell'anno precedente sarà erogato un ulteriore 10% di premio di risultato annuale 	10	10%

#	Indicatore	Descrizione	Punti	% Premio
OBIETTIVO 1	EBITDA n-1	<ul style="list-style-type: none"> Se l'EBITDA (n) raggiungerà un valore inferiore al 70% dell'EBITDA nell'anno precedente (n-1) il premio di risultato annuale non verrà erogato. (GATE) Se l'EBITDA (n) raggiungerà il 70% dell'EBITDA dell'anno precedente verrà erogato il 60% del premio di risultato annuale. 	60	70% (60% + 10%)
OBIETTIVO 2	EBITDA n-1	<ul style="list-style-type: none"> Se l'EBITDA (n) raggiungerà un valore compreso tra il 71% e 100% dell'EBITDA dell'anno precedente verrà erogata una percentuale del premio di risultato annuale compresa tra 1 e 10 (crescita lineare). 	10	
OBIETTIVO 3	RICAVI	<ul style="list-style-type: none"> Al raggiungimento minimo del 95% dei ricavi dell'anno precedente sarà erogato un ulteriore 20% di premio di risultato annuale 	20	20%
OBIETTIVO 4	TRANSAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> Al raggiungimento minimo del 95% delle transazioni dell'anno precedente sarà erogato un ulteriore 10% di premio di risultato annuale 	10	10%



SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 26 aprile 2021

Spett.le

TELEPASS Spa

Dott. Gabriele Benedetto

Dott. Carlo Goretti

e, p.c.

ATLANTIA Spa

Dott. Nicola Pelà

Trasmessa via PEC

Prot. n. 188/2021/SU/AUTDE/ne

Oggetto: contrattazione di secondo livello

Le scriventi Segreterie Nazionali, facendo seguito e riferimento a quanto già precedentemente comunicato con la loro nota del 26 gennaio 2021 (Prot. n. 42/2021/SU/AUTDE/ar) che riconfermano e richiamano integralmente, con la presente sono a trasmettere un'ultima versione dell'ipotesi di accordo della contrattazione di secondo livello per le Società Telepass e T-Pay.

Inoltre, nel riconfermare in toto l'ambito (unico) di applicazione del CCNL Autostrade e Trafori, che non si intende in alcun modo disconoscere, e nel cui esclusivo ambito si esplica la presente contrattazione di secondo livello, le scriventi dichiarano la loro non contrarietà affinché la stessa venga riconosciuta ai dipendenti di tutte le altre Società controllate da Telepass.

Pertanto, con l'auspicio che il lavoro comunemente svolto, che consentirebbe da un lato di valorizzare il fattore lavoro, dall'altro di apprezzare i risultati aziendali, non venga vanificato da inopportune e non auspicabili azioni unilaterali da parte aziendale, le scriventi sono a proporre di effettuare l'incontro il prossimo **giovedì 29 aprile 2021**, alle ore 14.30, in videoconferenza.